

Al-Tadzkiyyah

Jurnal Pendidikan Agama Islam



DITERBITKAN OLEH:

JURUSAN PENDIDIKAN AGAMA ISLAM

FAKULTAS TARBIYAH IAIN RADEN INTAN LAMPUNG

Al-Tadzkiyyah

Jurnal Pendidikan Agama Islam

DEWAN REDAKSI

Pengarah

Dekan Fakultas Tarbiyah IAIN Raden Intan Lampung
Prof. Dr. Hi. Syaiful Anwar, M.Pd

Penanggung Jawab

PD I Fakultas Tarbiyah IAIN Raden Intan Lampung
Drs. Hi. Alinis Ilyas, M.Ag

Pemimpin Redaksi

Dra. Istihana, M.Pd

Redaktur Pelaksana

Saiful Bahri, M.Pd.I

Anggota Redaksi

A. Fatoni, M.Pd.I

Sauri, S.I.Kom

Sunarto, S.Pd.I

Tim Ahli

Dr. Syamsuri Ali, M.Ag

Dr. Deden Makbullah, M.Ag

Tata Usaha / Publikasi

Drs. Abdurrahman Simpi

Drs. Ahmad Syukri, MM

Alamat Redaksi

Jurusan Pendidikan Agama Islam Fakultas Tarbiyah IAIN Raden Intan Lampung

Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung

Telp. 0721-780887 / Fax. 0721-780442

Al-Tadzkiyyah

Jurnal Pendidikan Agama Islam

Vol. 5, Desember 2012

DAFTAR ISI

Mengembangkan Kecerdasan Jamak Anak di Taman Kanak-Kanak Melalui
Layanan Bimbingan dan Pelayanan Terpadu
Syaiful Anwar 1__14

Model Internalisasi Nilai-Nilai Karakter Berbasis Pendidikan Agama Islam
Alinis Ilyas 15__39

Profesionalitas Guru
Nilawati Tadjuddin 40__62

Konsep dan Implemensi Layanan Bimbingan dan Konseling di Taman
Kanak-kanak
Rifda El Fiah 63__81

Signifikansi Pendidikan Bagi Manusia Dalam Perspektif Pendidikan Islam
M. Akmansyah 82__105

Roh dan Jiwa Dalam Al-Qur'an
Zulhannan 106__117

Peran Ibu Dalam Mendidik dan Membina Anak Menurut Persepektif
Pendidikan Islam
A. Fatoni 118__135

Pengembangan Madrasah Sebagai Sekolah Umum Berciri Khas Agama
Eka Syafriyanto 136__157

PROFESIONALITAS GURU

Nilawati Tadjuddin

Fakultas Tarbiyah IAIN Raden Intan Lampung

Abstract

Professional teacher is not easily satisfied only by teaching but also has particularly dedication as a warrior. They are not working as a "sideline" or a stepping stone. With the return of teachers into the basic duties as a teacher "then things that are interesting teacher quit his job to be reduced, among which are: (1) involvement in social and political activities of the Organization, (2) credit system components promotion, (3) activities and social-service meetings are held the rank of society, (3) the activities of official meetings and socio-civic undertaken because the task was not for his own, (4) upgrading is not clear relevance to the need to improve the quality of teachers

Keywords: Professionalism, Teacher

A. PENDAHULUAN

Dewasa ini, jabatan (fungsional) sebagai guru cenderung dipandang rendah dan kurang prestisius bila dibandingkan dengan jabatan struktural sebagai kepala sekolah atau pejabat struktural lainnya di lingkungan birokrasi pendidikan. Sekalipun tingkat pendidikannya lebih baik dan pengalamannya lebih luas, prestise jabatan guru dipersepsi lebih rendah dibandingkan dengan staf lingkungan birokrasi pendidikan lainnya. Status dan kebanggaan guru akan jabatannya, kalah prestisenya dibandingkan dengan pejabat struktural, atau bahkan staf di kantor-kantor tersebut sekalipun. Guru sekolah dasar MIN

yang populasinya paling besar tidak berdaya manakalah berhadapan dengan pejabat di Kantor Kecamatan dan Kantor Ranting Dinas Departemen Pendidikan maupun Pemerintah Daerah. Guru MTS, MAN pun merasa rendah diri ketika memasuki kantor pejabat struktural administratif yang berada lebih tinggi dari sekolah tempat mereka bekerja. Guru yang disanjung dan ditinggikan martabatnya serta dihargai fungsi dan kedudukannya dalam kata-kata, ternyata merupakan kelompok yang tak berdaya di hadapan birokrasi pendidikan dan pemerintahan. Keadaan ini berakibat tidak menguntungkan bagi kehidupan sekolah dan harga diri guru.

Akibat selanjutnya ialah jabatan sebagai guru tidak cukup untuk mengembangkan bagi para guru, dan di pihak lain jabatan-jabatan struktural sebagai kepala sekolah atau bahkan hanya staf kantor menjadi idaman. Oleh karena minat tersebut, maka berbagai cara ditempuh oleh para guru untuk dapat menjadi kepala sekolah. Karena sistem seleksi calon kepala sekolah yang belum mantap dan belum cukup transparan, maka terjadi berbagai ekses berupa pengangkatan kepala sekolah yang tidak benar-benar didasarkan atas kemampuan. Begitulah, dampak bersantai terjadi terhadap dunia pendidikan yang pada dasarnya berawal dari status jabatan guru dan jenjang profesinya yang tidak memberikan kepastian kepada para guru.

B. KEBERADAAN GURU

Fenomena minat untuk beralih tugas dari satu jenjang pendidikan yang lebih rendah ke jenjang yang lebih tinggi, misalnya dari MIN ke MAN, dari MTS ke MAN, dan dari MAN ke perguruan tinggi, pun

dewasa ini merebak. Hal ini disebabkan karena dalam sistem yang berlaku sekarang, semakin tinggi jenjang pendidikan tempat bertugas, semakin prestisius statusnya. Tidak sedikit guru MIN yang mendapatkan gelar kesarjanaan menyatakan minat dan niatnya untuk beralih ke MTS atau MAN. Bila keadaan tersebut tidak ditangani secara sungguh-sungguh, maka kecenderungan-kecenderungan tersebut akan tetap berlangsung dengan berbagai dampak yang tidak menguntungkan bagi dunia pendidikan dan profesi guru sendiri

Minat yang besar di kalangan guru juga berlaku untuk pindah ke jalur birokrasi dengan harapan ada perbaikan nasib, profesi, dan tingkat kesejahteraan. Ribuan posisi di birokrasi diisi oleh para guru yang pindah tugas dengan meninggalkan tugas-tugas mengajarnya yang mengakibatkan banyaknya pegawai yang statusnya masih tercatat sebagai guru namun tidak berdiri di muka kelas atau tidak bertugas di sekolah. Di tingkat MIN/SD, sejumlah mereka diperkirakan sekitar 25% atau 300.000 orang dari seluruh populasi guru MIN/SD yang berjumlah 1,2 juta orang. Jadi, guru MIN/SD yang aktif mengajar benar-benar berdiri di muka kelas adalah sekitar 900.000 orang. Di sinilah pangkal terjadinya perbedaan data antara Biro Kepegawaian Depdiknas dengan Badan Kepegawaian Nasional (BKN). Depdiknas menggunakan data guru yang benar-benar aktif mengajar, sedangkan BKN menggunakan jumlah SK pegawai sebagai dasarnya yang memang sekitar 1,2 juta orang, bila Depdiknas mengatakan bahwa guru SD/MIN kurang, itu mengacu kepada angka 900.000 guru; di pihak lain bila BKN menghitung jumlah guru cukup, itu didasarkan pada angka 1,2 juta guru.

Salah satu nilai positif dari fungsionalisasi jabatan guru dengan sistem kreditnya ialah para guru dimungkinkan untuk tetap bertugas di tiap jenjang pendidikan tanpa harus menjabat sebagai kepala sekolah,

sekalipun pangkatnya lebih tinggi daripada pangkat kepala sekolah. Akan tetapi, tampaknya semangat dan peluang yang terkandung di belakang fungsionalisasi jabatan guru itu belum sepenuhnya dipahami oleh para guru dan belum pula terwadahi dalam kebijakan yang berlaku sekarang. Dasar pemikiran dan tujuan adanya fungsionalisasi jabatan guru masih belum searah dengan ketentuan lain yang lebih menempatkan guru sebagai bagian dari birokrasi, dan bahwa jabatan struktural sebagai kepala sekolah hanya diisi oleh guru dengan pangkat atau jabatan tertentu. Akibatnya, sekalipun brilyannya seorang guru dan sekalipun memiliki kemampuan yang manajemen yang tinggi, tidak mungkin diangkat menjadi kepala sekolah bila pangkatnya belum memenuhi syarat yang berakibat pada terjadinya penyalahgunaan potensi kepemimpinan di sekolah

Di pihak lain, ada anggapan (yang tidak tepat) di kalangan para guru bahwa setiap kenaikan pangkat harus diikuti dengan jabatan struktural yang golongan II/c atau II/d di SD/MIN atau III/d di SLTP/MTS dan SLTA/MAN, apalagi yang telah bergolongan IV/a keatas di sekolah merasa berhak untuk dipromosikan menjadi kepala sekolah, sekalipun dari segi kemampuan kepemimpinannya tidak memenuhi syarat yang tidak selalu berarti demikian juga kemampuan mengajar. Anggapan ini kemudian mempunyai akibat yang kurang menguntungkan bagi sekolah. Apabila guru yang pangkatnya tinggi tidak juga menjadi kepala sekolah, maka timbul frustrasi, dan sebagian dari guru tersebut menjadi *trouble maker* di sekolah yang mengganggu kekohesifan kehidupan sekolah. Semangat mengajarnya pun menjadi berkurang karena merasa kurang dihargai. Oleh sebab itu, perlu ditekankan kembali yang disertai dengan kebiakan yang benar-benar konkret bahwa tanpa jabatan kepala sekolah pun guru tetap dapat berkembang dan

memperoleh peluang yang sama dengan guru yang menjabat sebagai kepala sekolah.

Kepuasan sebagai guru diberikan selain dengan golongan/pangkat yang bisa menyamai atau lebih tinggi daripada kepala sekolah juga karena gaji yang didapatnya (gaji pokok dan tunjangan fungsional atau tunjangan profesional) yang didapatnya lebih tinggi atau minimal sama dengan gaji pokok ditambah tunjangan struktural yang dapat oleh kepala sekolah dan pejabat struktural lainnya di birokrasi. Dengan tetap sebagai guru, seseorang juga tetap berpeluang untuk mengembangkan dirinya melalui pelatihan dan kegiatan-kegiatan akademik lainnya. Dengan demikian, guru merasa bangga untuk tetap sebagai guru, karena hal itu berarti ia adalah profesional dalam tugas-tugas keguruannya. Perlu dikampanyekan bahwa guru yang menjalin sepenuh hati pekerjaannya sebagai guru sejati. Sebaliknya, harus dikikis kesan bahwa guru yang tidak naik menjadi kepala sekolah adalah guru yang profesinya gagal.

Kebijakan tersebut amat positif untuk memotivasi para guru agar lebih berprestasi dalam menjalankan tugasnya, dan prestasi tersebut dihargai dengan peluang untuk naik pangkat lebih cepat dari waktu yang normal (4 tahun) sebagaimana berlaku bagi PNS non guru. Tujuan dikembangkannya kebijakan ini adalah untuk mendorong para guru agar berprestasi. Bagi guru-guru yang mengambil jalur normal, dengan (hanya) mengajar, mereka akan dapat mencapai angka kredit yang diperlukan untuk pangkat.

Namun dalam pelaksanaannya, banyak ditemukan kesulitan yang bersumber dari hal-hal berikut ini; *pertama*, berbagai masalah timbul bilamana guru ingin mengambil jalur cepat untuk kenaikan pangkatnya, yaitu kurang dari empat tahun, disebabkan oleh karena para guru berusaha mengejar angka kredit dari berbagai kegiatan yang

dilaksanakannya. Tidak semua kegiatan itu ditunjang oleh bukti-bukti fisik, padahal sistem ini menuntut adanya bukti-bukti fisik berupa dokumen, produk, atau sertifikat. Guru dituntut untuk telaten mengumpulkan bukti-bukti tersebut. Para guru juga terdorong untuk menempuh cara-cara yang kurang fair dalam mengumpulkan angka kredit, misalnya mereka lebih mementingkan bukti fisik berupa sertifikat kesertaan dalam kegiatan ilmiah daripada kualitas kesertaannya, atau bahkan kehadirannya dalam suatu kegiatan.

Kedua, masalah timbul pada guru-guru yang naik dari Gol. IV/a ke IV/b karena harus ada bukti karya ilmiah. Bagi sebagian besar guru, membuat karya ilmiah berupa buku, diktat, atau artikel yang dimuat di media massa merupakan pekerjaan yang tidak mudah, karena mereka tidak pernah secara khusus disiapkan untuk mengerjakan hal-hal tersebut. Tidak mengherankan apabila banyak guru yang tertahan kenaikan pangkatnya pada golongan IV/a. Di samping itu, masih ada kerancuan dalam kriteria dan sistematika karya tulis ilmiah yang dinilai memenuhi syarat untuk kenaikan pangkat guru dari Gol. IV/a ke IV/b. kerancuan dimaksud ialah bahwa karya ilmiah yang dituntut dari para guru – yaitu sistematika dan kriterianya – lebih mencerminkan pola yang lazim berlaku untuk karya ilmiah di perguruan tinggi seperti skripsi atau tesis. Padahal karya ilmiah yang dituntut dari para guru seharusnya lebih diarahkan dan mengangkat refleksi dan pengalaman para guru dalam menjalankan tugasnya. Sifatnya pun lebih “terapan” daripada “murni ilmiah”, dengan tujuan untuk membantu meningkatkan kinerja guru dalam menjalankan tugasnya, bukan untuk memberikan sumbangan pada perkembangan ilmu Bias karya ilmiah perguruan tinggi” sangat terasa pada pedoman penulisan karya ilmiah bagi guru yang diterbitkan oleh Depdiknas.

Ketiga, karena jumlah guru yang amat besar, maka perhitungan angka kredit oleh Kandep/Kanwil menjadi persoalan besar karena dari waktu ke waktu terus menumpuk, sementara waktu yang dimiliki Tim Angka Kredit untuk memeriksa dan memberikan angka pada dokumen-dokumen itu terbatas. Akibatnya, terjadi penumpukan dokumen, dengan risiko sebagian dokumen itu rusak atau hilang. Keluhan dari para guru tentang lambatnya proses pemeriksaan dokumen-dokumen angka kredit banyak dikemukakan dalam berbagai kesempatan. Ekses yang lebih buruk lagi ialah disinyalir terjadi permainan dalam perhitungan angka kredit yang dilakukan oleh sementara pejabat di daerah.

Keempat, aspek-aspek yang dinilai untuk mendapatkan angka kredit begitu beragam yang memang tujuan awalnya adalah untuk merangkum seluas mungkin pengalaman guru, namun dalam kenyataannya malah menimbulkan kesulitan. Hal yang sama berlaku untuk petunjuk teknis untuk penghitungan kredit yang sedemikian detail dan kompleksnya yang malah menimbulkan berbagai kesulitan dalam pelaksanaannya. Oleh sebab itu, dalam rangka kaji ulang sistem ini, hal-hal tersebut perlu lebih disederhanakan tanpa menghilangkan Esensi yang dinilai.

Kelima, ketentuan ini juga mengandung sejumlah bias oleh sistem yang berlaku bagi Dosen di perguruan tinggi, padahal karakteristik dan spectrum tuntutan tugas guru SD/MIN, SLTP/MTS, dan SLTA/MAN berbeda dengan Dosen. Bagi guru, yang paling mendasar adalah pelaksanaan kegiatan belajar mengajar, dan di jenjang pendidikan itu ilmu dipelajari untuk dikuasai oleh siswa, bukan untuk dikembangkan. Berikut adalah bias lokasi geografis.

Bagian-bagian dari sistem ini lebih menguntungkan bagi guru yang berada di kota, sementara yang di Desa dan apalagi di daerah terpencil sulit memenuhi sebagian yang dituntut untuk kenaikan pangkat itu. Untuk sekedar contoh, bukti-bukti fisik yang harus di foto copy beberapa rangkap oleh guru untuk diserahkan kepada panitia penilai, ternyata tidak mudah untuk guru –guru yang tinggal di pedesaan atau daerah terpencil. Mereka harus mengeluarkan ongkos untuk bolak-balik ke kota yang cukup jauh jaraknya. Akibatnya, peluang untuk naik pangkat lebih cepat dimiliki oleh guru yang ada di kota. Maka perlu dikembangkan cara lain untuk menghargai pengabdian guru-guru di daerah terpencil dan pedesaan. Misalnya, sistem kenaikan pangkat otomatis bagi guru diberlakukan di daerah terpencil atau yang berat ditambah dengan tunjangan tambahan untuk tugas di daerah terpencil.

C. GURU DIMATA PARA AHLI

Sistem perhitungan angka kredit yang tertuang dalam keputusan Mendiknas No. 025/O/1998 tentang Petunjuk Teknis Ketentuan Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya adalah usaha untuk memberikan penghargaan kepada guru atas dasar prestasinya. Prestasi dan kegiatan dinyatakan dengan angka kredit yang dikumpulkan oleh guru. Guru yang berprestasi baik yang dibuktikan dengan jumlah angka kredit yang dikumpulkannya akan dapat naik pangkat lebih cepat dari empat tahun. Bagi guru yang prestasinya “kurang menonjol” dalam arti tidak banyak aktif dalam kegiatan-kegiatan diluar kegiatan mengajar, sistem ini memungkinkan guru untuk naik pangkat setiap empat tahun dari angka kredit yang dikumpulkannya dari kegiatan mengajar asalkan guru tersebut menyerahkan bukti-bukti tentang kegiatan mengajarnya

Atas dasar alasan-alasan di atas, direkomendasikan agar sistem ini tetap dipertahankan namun perlu dikaji ulang untuk lebih disempurnakan lagi. Kaji ulang diarahkan pada hal-hal berikut ini :

- (1) Aspek-aspek yang dicakup dalam perhitungan angka kredit lebih menekankan pada indikator-indikator "*Effective teaching*" yang menunjang peningkatan mutu pendidikan; prosedur dan administrasi perhitungan angka kredit dengan lebih memberikan kewenangan kepada pejabat-pejabat di tataran bawah (Kandep, Kancam, Kepala Sekolah); dan petunjuk teknis perhitungan angka kredit yang saat ini terlalu kompleks.
- (2) Sistem ini disediakan bagi guru yang ingin naik pangkat lebih cepat dari 4 tahun. Bagi mereka yang hingga 4 tahun tidak juga mengajukan kenaikan pangkat atau tidak juga menyerahkan bukti-bukti yang cukup untuk angka kreditnya, dilakukan kenaikan pangkat otomatis asalkan ada keterangan dari Kancam/Kandep bahwa yang bersangkutan menjalankan tugas dengan baik. Ketentuan yang berlaku sekarang yang menyatakan bahwa bila dalam 4 tahun guru tidak juga mengumpulkan kredit kenaikan pangkatnya dapat diubah statusnya menjadi tenaga administratif perlu diubah lebih fleksibel. Ketetapan itu hanya dapat diberlakukan apabila peluang untuk mengumpulkan kredit terbuka tetapi guru ybs tidak menggunakannya. Ketetapan itu tidak bisa diberlakukan secara pukol rata untuk guru di daerah terpencil atau pedesaan yang kondisinya berat.
- (3) Bias-bias lokasi dan jenjang pendidikan harus dikurangi, dan petunjuk teknis tentang perhitungan angka kredit perlu lebih disederhanakan agar tidak menimbulkan kesulitan (dan keeganan) dalam pelaksanaannya. Kesederhanaan dalam prosedur tidak

identik dengan sistem penilaian yang hanya menyentuh bagian permukaan.

Sejak 10 tahun lalu, Badan Statistik Dunia (1989) dalam laporannya, *Basic Education Study* mencatat bahwa guru banyak sibukkan oleh hal-hal nonakademik. Inilah yang melatarbelakangi perlunya guru diembankan ke dalam tugasnya sebagai guru dan pendidik, dengan mengurangi tugas-tugas nonkurikuler yang tidak berkaitan langsung pendidikan kita selama ini (yang salah kaprah), guru berada dalam kedudukan yang lemah serta di posisikan sebagai kepanjangan tangan dari birokrasi².

Guru sulit untuk keluar sendiri, atas kemauannya, dari lingkaran yang mengungkungnya; mereka adalah alat birokrasi, dan karena itu mereka harus tunduk pada aturan-aturan yang berlaku dalam birokrasi. Posisi guru selama ini tidak banyak bedanya dengan aparat birokrasi lainnya, dan mereka telah terkondisikan dengan cara berpikir, mempersepsikan diri, dan cara bekerja yang demikian. Kecil sekali ruang yang tersedia bagi mereka untuk tampil sebagai profesional yang mandiri, yang dengan profesional *judgement*-nya mengembangkan prakarsa-prakarsanya, seperti berekpresimen dengan metode-metode baru, menyusun agenda kegiatan yang menurut pertimbangan profesionalnya adalah baik bagi para siswanya. Karena kondisi tersebut, guru –guru di Indonesia amat akrab dengan berbagai tugas dan misi-misi non kurikuler, termasuk peran-peran sosial politik, yang dianggapnya sebagai bagian dari “tugas profesionalnya”. Secara singkat dapat dikatakan bahwa guru-guru kita telah mengalami proses pemandulan (*Spoiled*) dari tugas-tugas profesionalnya selama ini.

Dalam hal guru tidak mampu melakukan sesuatu atau mengambil prakarsa untuk melakukan sesuatu, maka dengan mudah orang luar menafsirkan sebagai ketidakmampuan guru atau mutu guru yang rendah. Sekalipun untuk sebagian hal itu mungkin benar, untuk sebagian lainnya gejala tersebut disebabkan oleh karena terjadi proses pemandulan secara sistematis (dan halus) selama ini. Keleluasaan yang diberikan kepada guru untuk mengembangkan prakarsa-prakarsanya di sekolah untuk sebagian lebih merupakan retorika daripada keleluasaan yang sepenuhnya. Seorang guru akan disalahkan oleh pengawas karena memiliki prakarsa baru dalam mengajar hanya karena hal itu berbeda dengan apa yang telah digariskan. Seorang guru SD akan mendapatkan teguran dan bahkan sanksi karena ia lebih memilih untuk mengajar di sekolah daripada menghadiri rapat dinas di kecamatan atas undangan Camat, Kakancam, atau kepala ranting dinas P & K. seorang guru yang menjalankan tugas-tugas bimbingan dan konseling akan disalahkan oleh pengawas karena menggunakan prosedur atau instrumen yang berbeda dengan apa yang telah dibuat dalam juklak/juknis. Sungguh tidak ada peluang bagi guru untuk kreatif dan mempunyai prakarsa, sekalipun mereka sering diceramahi agar berprakarsa. Mereka tidak cukup diberi kesempatan untuk tampil sebagai dirinya dan menjadi dirinya, sebagai profesional.

Sebagian kecil guru yang mempunyai hasrat-hasrat politik atau menyukai sosialisasi di luar bidang pekerjaan menyukai kesempatan – kesempatan untuk bergiat di luar. Tetapi bagi sebagian lainnya yang cukup memiliki kesadaran bahwa tugas utamanya adalah mengajar (bukan menjadi pengurus organisasi atau menghadiri rapat-rapat), kesibukan non-kurikuler tersebut dianggapnya sebagai paksaan yang

bukan hanya menyita waktunya untuk menjalankan tugas-tugas kependidikan di sekolah, melainkan juga memerlukan biaya.

Profesi keguruan harus diperuntukkan bagi mereka yang benar-benar siap mengabdikan diri sebagai guru yang berarti berdiri di muka kelas atau melakukan tugas-tugas kependidikan di sekolah, dan gaji mereka diberikan karena mereka mengajar di muka kelas atau aktif mengajar, bukan bekerja sebagai kepala desa, anggota DPRD, pejabat di kantor-kantor Kancam atau Dinas di perguruan tinggi, sementara statusnya tetap sebagai guru.

Agenda yang perlu dilakukan sekarang adalah bagaimana membebaskan guru dari hal-hal non kurikuler yang sifatnya memaksa. Memang tidak ada larangan bagi guru untuk bergiat diluar, karena hal itu merupakan bagian dari aktualitas diri. Tetapi prinsip yang perlu dikembangkan dalam posisi tidak dapat memilih, melainkan atas kemauan dan prakarsa atau ditempatkan dalam posisi tidak dapat memilih, melainkan atas kemauan dan prakarsa sendiri. Hanya dengan demikian, maka guru akan dapat berkonsentrasi pada tugasnya dan bekerja penuh sebagai professional.

Di Indonesia, menurut studi Aria Jalil³ (1984), jam efektifitas belajar di SD hanya sepertiga dari waktu yang seharusnya. Pada setiap tahun, dari 220 harus belajar yang disediakan di sekolah, diperkirakan antara 10-20% hilang percuma akibat ketidakhadiran guru di kelas karena rapat dinas, keterlibatan guru dalam kegiatan sosial, mengikuti penataran, mengikuti upacara-upacara resmi penyambutan pejabat, atau yang sejenisnya yang untuk sebagainya kerap kali bukan hanya melibatkan guru-guru, melainkan para siswanya sekaligus. Tidak ada pilihan lain, dalam semangat pembaharuan sekarang, hal-hal seperti itu harus

ditekankan seminimal mungkin; rapat dinas dikurangi, penataran diberikan hanya untuk hal yang benar-benar perlu dan dipilihan diberikan kepada sekolah untuk memilihnya, upacara-upacara resmi ditekan jumlahnya, keterlibatan guru dan siswa dalam penyambutan pejabat atau upacara resmi dikurangi. Studi 13 negara maju dan 14 negara berkembang menunjukkan hasil yang konsisten bahwa sekitar sepertiga dari varians mutu pendidikan di sekolah dijelaskan oleh kualitas kepemimpinan kepala sekolah⁴ (Heyneman & Loxley, dalam Bank Dunia, 1989)

Usaha untuk mengembalikan guru ke dalam tugas-tugas profesionalnya sebagai guru dari tugas-tugas politiknya dewasa ini berada dalam momentum terbaiknya sejak 30 tahun terakhir. Secara politik, PGRI telah menyatakan diri independen, tidak lagi secara organisatoris mendukung atau berafiliasi kepada suatu Parpol. Pengalaman selama 30 tahun terakhir dengan berada di bawah satu Orpol pada kongres PGRI 1998 di Bandung dinilainya sebagai suatu kekeliruan dan menimbulkan akibat yang kurang menguntungkan pada kemandirian dan profesional guru. Guru terutama guru-guru SD/MIN yang merupakan bagian besar (65%) dari populasi guru di Indonesia menjadi kepanjangan tangan Orpol yang didukung oleh organisasinya. Akibatnya, setiap ada kegiatan yang bernuansa politik seperti rapat akbar, kampanye, santiaji, dan sejenisnya, para guru tampil ke depan. Tugas-tugas sebagai guru untuk mendidik anak di kelas menjadi terabaikan, dan bahkan dinomorduakan.

Penempatan Kepala SMK yang dipilih secara ketat melalui prosedur yang standar menghasilkan perubahan yang berarti pada kehidupan SMK yang ditunjukkan oleh kinerja sekolah yang makin meningkat. Kecenderungan yang sama ditemukan di negara-negara lain

berikut ini. Perhatian kepala sekolah yang tinggi terhadap pembinaan mutu, perilaku yang terpuji, dan sikap responsifnya dalam menangani persoalan yang terpuji, dan sikap reponsifnya dalam nenangani persoalan yang timbul di sekolah secara signifikan menurunkan frekuensi perilaku tak terpuji pada siswa dan sebaliknya meningkatkan iklim kehidupan sekolah⁵ (Walker, 1995). Kepala sekolah terbukti menunjukkan peranan kunci dalam menegakkan disiplin sekolah melalui kemampuannya dalam mengelola sekolah, memberikan teladan kepada siswa dan guru, serta melakukan teknik teknik "*social rewards*" kepada siswa dan guru⁶ (Gaustad, 1992). Iklim kehidupan sekolah yang sehat berkaitan sangat erat dengan meningkatnya prestasi dan motivasi belajar siswa serta dengan produktivitas dan kepuasan guru. Prakarsa ke arah terciptanya healthy school culture tersebut sebagian besar berada pada tangan kepala sekolah sebagai pemimpin⁷ (Stolp, 1994).

D. HASIL ANALISIS

Kekuatan, sistem kredit kenaikan pangkat merupakan upaya untuk menghapus elemen-elemen kegiatan lain yang tidak menunjang peningkatan mutu KBM/PBM (*Effective teaching*), misalnya perhitungan kredit untuk kegiatan menjadi Panitia kegiatan non-kependidikan, menjadi pengurus organisasi kemasyarakatan, atau mengikuti seminar yang tidak ada hubungannya dengan tugasnya. Hal-hal seperti itu lebih baik diabaikan dalam sistem perhitungan kredit. Di pihak lain kredit yang memadai diberikan kepada hal-hal yang langsung berkaitan dengan efektivitas mengajar, seperti tingkat kehadiran di kelas, jam efektif mengajar, inovasi-inovasi dalam mengembangkan metode mengajar atau alat peraga/praktik dan sejenisnya, pemecahan terhadap masalah-masalah praktis dalam PBM,

pemberian layanan bimbingan dan pengajaran remedial bagi siswa, dan sebagainya.

Kalaupun kegiatan-kegiatan di luar luar kepengajaran akan tetap diberikan kredit jumlah kreditnya harus sedemikian rupa kecil dibandingkan dengan kredit untuk hal-hal yang berhubungan dengan *effective teaching* sehingga tidak menarik bagi para guru untuk mengajarnya. Mahal sekali harga yang harus dibayar akibat keterlibatan guru diluar kegiatan kurikuler yaitu hilangnya waktu belajar anak di kelas terbaginya konsentrasi dan terkurasnya tenaga untuk menjalankan tugas utama.

Sekolah beserta warganya yang selama ini keadaannya sakit akibat terlalu banyak campur tangan pihak luar, harus dikembalikan ke keadaan dan misi dasarnya sebagai wahana dan lingkungan pendidikan. Sekolah harus “dimerdekakan” dan dipulihkan kewibawaannya. Guru juga harus “dimerdekakan” dari status (tidak resminya), sebagai kepanjangan tangan birokrasi dan alat politik Orpol tertentu sehingga bisa tampil sebagai professional yang memiliki kemandirian. Beban-beban emosional guru selama ini yang tidak tersuarakan karena tidak cukup mempunyai keberanian akibat terhimpit dalam struktur birokratik yang menekan, harus dibebaskan sehingga memiliki rasa aman dalam menjalankan tugasnya. Lemak-lemak birokrasi yang melekat pada guru dan sekolah sehingga tidak lagi merdeka, harus dibersihkan.

Kelemahan, bersamaan dengan itu, dengan menerapkan prinsip-prinsip *school-based management*, kepala sekolah diberikan keleluasaan yang lebih besar untuk menentukan apa yang terbaik bagi sekolahnya meliputi pemanfaatan dan pengelolaan sumberdaya, pengembangan staf, dan peningkatan mutu belajar mengejar pada umumnya. Implikasinya

ialah sebagaimana telah dikemukakan di muka jabatan kepala sekolah merupakan jabatan profesional yang hanya diperuntukkan bagi orang-orang yang terpilih, bukan semata-mata karena senioritas dan apalagi karena menyogok atau unsur KKN lainnya.

Alasan utama mengapa jabatan kepala sekolah dewasa ini menarik para guru, karena memberikan peluang yang luas bagi seseorang untuk meningkatkan kesejahteraan serta akses untuk sosialisasi dan memperoleh pengalaman-pengalaman yang kecil kemungkinannya untuk diperoleh oleh guru. Karena daya tarik itu, para guru berusaha keras dengan berbagai cara, di Subdis dan Dinas Depdiknas untuk bisa diangkat menjadi kepala sekolah. Keadaan seperti ini kemudian menjadi rawan bagi terjadinya kolusi dan *nepotisme* dalam pengangkatan kepala sekolah.

Sedangkan peluang di kalangan para guru masih berkembang anggapan bahwa sekali seseorang naik jabatan menjadi kepala sekolah, maka tidak mungkin lagi kembali statusnya menjadi guru biasa dalam anggapan para guru, sekali menjadi kepala sekolah harus tetap menjadi kepala sekolah, sekalipun di sekolah lain, atau naik menjadi pengawas, kalau tidak langsung pensiun. Reaksi para kepala sekolah yang cenderung tidak sepakat atas adanya pembatasan masa jabatan kepala sekolah untuk masa 4 tahun yang tertuang dalam Keputusan Mendikbud No. 085/1995 jo. Kep No. 0296/1996 tentang Jabatan Kepala Sekolah yang sesungguhnya merupakan konsekuensi dari fungsionalisasi jabatan guru mencerminkan bahwa budaya kepemimpinan yang terbuka, kompetitif, dan mengutamakan prestasi di sekolah belum berkembang.

Meningkatkan daya tarik jabatan guru sehingga sama menariknya dengan jabatan kepala sekolah tidak berarti menomorduakan peranan jabatan kepala sekolah. Justru dengan meningkatkan daya tarik jabatan

guru akan membuat hanya guru-guru yang benar-benar bermotivasi tinggi dan merasa dirinya mampu yang akan melamar atau memilih profesi sebagai kepala sekolah. Studi –studi yang dilakukan menunjukkan eratnya hubungan antar mutu kepemimpinan kepala sekolah, dan menurunnya perilaku nakal siswa. Beberapa studi di Indonesia sebagaimana disurvei oleh ZA. Achmady dan Dedi Supriadi⁸, dikutip berikut ini;

- Ciri-ciri kehidupan sekolah yang mutunya baik dan mutunya kurang baik di sekolah Dasar banyak berkaitan dengan mutu kepemimpinan kepala sekolah.
- Survei di puluhan SMU menunjukkan bahwa sekolah-sekolah yang mutunya baik dan memiliki referensi yang tinggi di masyarakat memiliki ciri-ciri yang berbeda dengan sekolah-sekolah yang mutunya biasa dalam hal gairah belajar siswa, motivasi guru, hasil belajar, dan iklim sekolah secara keseluruhan. Ciri-ciri tersebut diatribusikan oleh kepemimpinan kepala sekolah.

Karena alasan-alasan tersebut, maka direkomendasikan agar rekrutmen untuk jabatan kepala sekolah harus dilakukan secara fair dan transparan dengan criteria - kriteria yang jelas dan sepenuhnya mengacu kepada kompetensi-kompetensi profesional serta dilaksanakan secara konsisten dengan mengedepankan kepentingan sekolah, bukan kepentingan yang lain-lain. Untuk itu, perlu disusun indikator-indikator dan instrumen yang standar untuk kepentingan tersebut, mulai untuk tingkat SD hingga SLTP. Kompetensi-kompetensi tersebut selain diperoleh melalui pengalaman, juga melalui pendidikan

lanjutan. Depdiknas tidak perlu harus menangani sendiri hal-hal seperti ini, melainkan menjalin kerjasama dengan institusi-institusi yang

Ancaman, pengawas beserta fungsi-fungsinya baru diakui pentingnya dalam meningkatkan mutu sekolah, namun belum disertai dengan usaha yang sungguh-sungguh untuk menata jabatan secara intensif. Kontribusi fungsi-fungsi kepengawasan terhadap kinerja sekolah masih jauh dari optimal. Pengawasan masih berjalan jauh dari apa yang diharapkan, dengan lebih menekankan pada segi-segi prosedural/administratif daripada substansi kepengajaran. Latar belakang pengawas yang tidak menguasai bidangnya serta tidak cukup memiliki motivasi yang tinggi dalam menjalankan tugasnya -- karena sebagian berada dalam jabatan itu untuk memperpanjang masa dinas -- turut memburuk citra dan kinerja pengawas sekolah.

Menyadari hal itu, saat ini ada usaha yang sistematis untuk menata kepengawasan dengan cara mengangkat guru-guru yang lebih muda, bersemangat, dan secara akademik dan teknis bermampuan untuk menjadi pengawas. Dikembangkan pula pengawas bidang studi untuk memecahkan kelemahan selama ini di mana pengawas tidak mengerti substansi bidang studi pada saat datang kesekolah. Guna lebih mengintensifkan kehadiran pengawas di sekolah, Keputusan Mendikbud tentang Jabatan Pengawas harus dari kalangan guru, dan harus berdomisili di Dati II tempat ia bertugas. Selama ini, banyak pengawas yang tinggal di kota lain (terutama di ibukota propinsi) dan hanya sesekali datang ke Dati II yang menjadi binaannya.

Khusus untuk pengawas TK/SD adanya kebijakan di sementara Dinas Depdiknas untuk mengangkat pengawas sekolah dari kalangan pejabat kecamatan/ kabupaten yang non guru dapat merusak dunia pendidikan dan menurunkan citra kepengawasan. Kecenderungan

“lompat pagar” seperti itu harus segera diakhiri sebelum berdampak luas terhadap pendidikan di SD. Ketetapan Mendikbud tentang kepengawasan yang dapat diberlakukan secara konsisten di tingkat SLTP dan SLTA antara lain, pengawas berasal dari kalangan guru, pejabat struktural dapat menjadi pengawas bila kembali dulu mengajar paling tidak 2 tahun – harus pula dilaksanakan secara konsisten di tingkat SD, semata-mata untuk kepentingan dunia pendidikan. Apabila pengawasan dan system kenaikan pangkat tidak dicermati secara tepat, maka ini akan menjadi ancaman yang serius bagi ketersediaan guru di tiap jenjang dan tingkatan yang ada.

Upaya pemecahannya, profesi sebagai guru profesional pada semua jenjang pendidikan perlu diciptakan sedemikian rupa sehingga cukup memberikan kepuasan kepada para guru untuk tetap berada dalam jabatannya sebagai guru, karena daya tarik jabatan guru sama dengan menjadi pejabat struktural atau berprofesi di lingkungan birokrasi.

Profesi sebagai guru pada jenjang manapun harus cukup bagi guru untuk merasa puas tanpa merasa perlu beralih ke tingkat yang lebih tinggi, misalnya guru SD/MIN ke SLTP/MTS dari SLTP ke SLTA/MAN, dst., atau beralih menjadi pejabat struktural di Kandep/Kanwil atau Dinas Depdiknas. Setiap tahun, terjadi permintaan guru untuk alih ke jenjang yang lebih tinggi yang jumlahnya sekitar 2% dari seluruh populasi guru. Sekalipun hal seperti ini wajar-wajar saja

Sistem perhitungan angka kredit yang menjadi dasar bagi kenaikan jabatan fungsional guru perlu dikaji ulang untuk disempurnakan dengan lebih menekankan kesederhanaan dalam prosedur namun efektif dalam mengidentifikasi indikator-indikator “*effective teaching*”

Untuk meningkatkan efektivitas proses pembelajaran di sekolah, beban-beban non-akademik guru yang tidak relevan dengan status dan tugas-tugas profesionalnya sebagai guru harus dikurangi dari sedapat mungkin dihindari karena dari pengalaman selama ini terbukti, telah banyak merugikan kelancaran penyelenggaraan pendidikan dan pembenahan mutu pendidikan di tingkat sekolah.

Pengangkatan seseorang dalam jabatan kepala sekolah dilakukan melalui seleksi yang ketat, fair, dan transparan dengan mengutamakan kapasitas kepemimpinan yang bersangkutan. Harus dihindari pengangkatan kepala sekolah yang hanya didasarkan pada lamanya masa kerja atau pertimbangan-pertimbangan lain yang tidak berkaitan dengan tujuan peningkatan-pertimbangan lain yang tidak berkaitan dengan tujuan peningkatan mutu dan pemberdayaan sekolah.

Fungsi-fungsi pengawasan pada semua jenjang, pendidikan dioptimalkan sebagai sarana untuk memacu untuk mutu pendidikan pengawasan dimaksud dengan mengutamakan aspek-aspek akademik daripada administrasi sebagaimana berlaku selama ini. Untuk itu jabatan sebagai pengawas harus dipegang oleh orang-orang yang benar-benar berkemampuan dan menguasai bidang tugasnya, berasal dari kalangan pendidikan, memiliki latar belakang yang sesuai, serta disiapkan secara sistematis melalui pendidikan dan / atau pelatihan. Harus dihindari jabatan pengawas diduduki oleh orang-orang yang tidak layak atau hanya menunggu masa pensiun.

E. Kesimpulan

Sebagai kesimpulan, dengan “mengembalikan guru kedalam tugas dasarnya sebagai guru” maka hal-hal-hal yang menarik guru keluar dari pekerjaannya harus dikurangi, di antaranya adalah : (1) keterlibatannya dalam kegiatan Orsospol, (2) komponen komponen sistem kredit kenaikan pangkat, (3) kegiatan-kegiatan rapat dinas dan sosial-kemasyarakatan yang dilaksanakan pangkat, (3) kegiatan-kegiatan rapat dinas dan sosial-kemasyarakatan yang dilaksanakan karena tugas bukan karena kemauan sendiri, (4) penataran yang tidak jelas relevansinya dengan kebutuhan peningkatan mutu guru.

Dalam hal guru tidak mampu melakukan sesuatu atau mengambil prakarsa untuk melakukan sesuatu, maka dengan mudah orang luar menafsirkan sebagai ketidakmampuan guru atau mutu guru yang rendah. Sekalipun untuk sebagian hal itu mungkin benar, untuk sebagian lainnya gejala tersebut disebabkan oleh karena terjadi proses pemandulan secara sistematis (dan halus) selama ini. Keleluasaan yang diberikan kepada guru untuk mengembangkan prakarsa-prakarsanya di sekolah untuk sebagian lebih merupakan retorika daripada keleluasaan yang sepenuhnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Brandt, R. 1993. *"What Do You Mean Professional"? Educational Leadership*, No. 6, 50, March.
- Dahlan, M.D., Dedi Supriadi, Munawar Rahmat, dan Abdul Somad, 1991. *Pengaruh Alih fungsi SPG terhadap Aspirasi Pendidikan Masyarakat Pedesaan di Jawa Barat*. Jakarta: Ditjen Dikti.
- Djalil, Aria, 1984. *The Effects of Teacher Training on Specific Teaching Skills, Criterion Classroom Processes and Student Learning Outcomes*. Doctoral. Dissertation, University of Sidney.
- Firestone, W.A. 1993. *"Why 'Professionalizing' Teaching Is Not Enough?"*. Educational Leadership Vol. 6, 50, March.
- Gaustad, J. 1992. *School Discipline*. Digest # 78, December.
- IEES Project/Balitbang Dikbud, 1990. *A Review of the New Teacher Policies*. Jakarta: Balitbang Dikbud.
- Lashway, L. 1995. *Facilitative Leadership*. Digest # 96, April.
- 1996a. *Ethical Leadership*. Digest # 107, June.
- 1996b. *The Strategy of a Leader*. ERIC Digest # 105. April.
- Serrato, C.A. & Melnick, G. 1995. *The Indonesian Family Life Survey Overview and Descriptive Analysis*. Jakarta: US11ID.
- Stevenson, T-LW. & Stigler, J.W. 1992. *The Learning Gap*. New York: Touchstone.
- Stolp, S. 1994. *Leadership for School Culture*. Digest # 91, June.
- Supriadi, Dedi. 1998. *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*. Yogyakarta: Adicita Karya Nusa.
- 1996a. *Studi tentang Penyelenggaraan Program Penyetaraan D-III bagi Guru SLTP dan Agenda Pengembangannya*. Jakarta: Dikgutentis.

- UNESCO. 1993. *Education for All: Status and Ti-ends*. Paris.
- 1996. *What Makes a Good Teacher? Children Speak Their Minds*. Paris.
- Wallin, Jamie, 1999. *Towards Performance Evaluation in Indonesian Education* CIDA-BAPPENAS, March.
- World Bank, 1989a. *Indonesia: Strengthening the Quality of Teacher Education. Draft Technical Paper*, Asia Region.
- 1989b. *Basic Education Study*. Washington, D.C.: World Bank.
- 1997. *Indonesia: Suggested Priorities for Education*. Washington D.C.: World Bank, April 23.

Asal Instansi : IAIN Raden Intan Lampung

Asal Instansi : IAIN Raden Intan Lampung